

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PAJAK
(Studi Pada Pemeriksa Pajak di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama
Pekanbaru Tampan, dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan)**

Oleh :

Ridho Kurniawan

Pembimbing : Vince Ratnawati dan Eka Hariyani

Faculty Of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : ridhokurniawan185@gmail.com

*The Effect Of Leadership Style, Professionalism, and Job Satisfaction To the Tax
Auditors Performance*

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of leadership style, professionalism, and job satisfaction to the tax auditors performance at KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, and KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. The data in this study is the primary data. The population in this study were the tax auditors who worked at KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, and KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. The sampling method used in this study census method. The sample used in this study were 45 respondents. The method of data analysis used to the test the hypothesis is multiple regression analysis using SPSS version 21. The results of this study is showed that leadership style, professionalism, and job satisfaction influence on the tax auditors performance. The magnitude of the effect caused by Adjusted R² by three variables is 85% of the dependent variable, while the remaining 15% is influenced by other independent variabel that are not observed in this study.

Keyword: leadership style, professionalism, job satisfaction, tax auditor performance

PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber penerimaan pemerintah yang digunakan untuk membiayai pengeluaran pemerintah dan pembangunan. Ketergantungan negara terhadap pajak tidak dapat terhindarkan, karena sesuai prinsip demokrasi dimana konsep pemerintahan “*dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat*”. Bagi negara maju, kebutuhan akan pajak

semakin besar karena negara tidak dapat bergantung terhadap pinjaman, sehingga dapat kita simpulkan bahwa untuk menjadi negara maju suatu negara harus mampu mengelola pajaknya dengan efektif dan efisien, guna kepentingan pembangunan nasional. Sampai dengan saat ini pemeriksaan pajak belum optimal. Direktur Jenderal Pajak mengakui bahwa program pemeriksaan yang dilakukan terhadap wajib pajak di sektor properti pada tahun 2013

dengan potensi Rp40 triliun hanya dapat diterbitkan Surat Ketetapan Pajak sebesar Rp1 triliun (Kontan, 22 November 2013). Pada tahun 2012, sesuai dengan SE-07/PJ/2012 tanggal 06 Maret 2012, Direktorat Jenderal Pajak menargetkan penerimaan dari kegiatan pemeriksaan pajak sebesar Rp13.300.000.000,00 (tiga belas triliun tiga ratus miliar rupiah), namun hanya dapat terealisasi sebesar Rp9.801.000.000,00 (sembilan triliun delapan ratus satu miliar rupiah).

Direktorat Jenderal pajak harus berupaya keras meningkatkan perbaikan kinerja dan reformasi birokrasinya. Sebab, pelayanan pajak sebagai tujuan utama reformasi birokrasi dinilai masih jauh dari memuaskan. Indikatornya, Komite Pengawas Perpajakan menerima hampir lima ratusan pengaduan masyarakat sejak institusi ini terbentuk pada 26 Maret 2010. Dalam konferensi pers di Kementerian Keuangan, Selasa (05/10), Ketua Komite Pengawas Perpajakan (Komwasjak) Anwar Supriyadi meminta agar Ditjen Pajak terus melakukan pembenahan. Dalam enam bulan terakhir, Komite telah menerima 432 pengaduan dari masyarakat. Materi yang dipersoalkan beragam Antara lain rendahnya mutu pemeriksaan pajak, arogansi petugas pajak, dan kesalahan aparat pajak dalam menghitung.

Menurut Anwar, rendahnya mutu pemeriksaan pajak menyebabkan tingkat keberatan dan banding tergolong tinggi. Ternyata keluhan terhadap aparat pajak di tingkat ini juga tinggi karena merugikan wajib pajak. Akibatnya,

upaya ini seringkali diteruskan ke pengadilan pajak yang memakan proses panjang dan lama. Padahal pengadilan pajak menghadapi kenyataan kurangnya SDM, terutama hakim (www.hukumonline.com).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, Trisnangsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan, selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja auditor. Penelitian menurut Mariam (2009) juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Selain hal mengenai gaya kepemimpinan, masih ada lagi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak yaitu profesionalisme. Peningkatan profesionalisme pemeriksa pajak merupakan salah satu tuntutan dalam mengemban tugas-tugas negara khususnya pada Direktorat Jenderal Pajak. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan profesionalisme pemeriksa pajak diharapkan dapat

memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pemeriksa pajak. Konsep profesionalisme pemeriksa pajak menjadi hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia khusus pada Direktorat Jenderal Pajak, karena hal itu menjadi salah satu indikator keberhasilan Direktorat Jenderal Pajak. Shafer et al., (2001) menggunakan skala profesional Hall, dan meneliti hubungan antara profesionalisme, konflik profesional-organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, perubahan tujuan menggunakan sebuah model equasi struktural. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dua indikator profesionalisme (dedikasi terhadap profesi dan tuntutan otonomi) memiliki hubungan positif dengan persepsi konflik profesional-organisasi. Seperti yang telah dihipotesiskan, individu-individu yang merasa memiliki tingkat konflik profesional-organisasi yang lebih tinggi, akan merasa kurang terikat terhadap organisasi tersebut, tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah serta lebih tinggi perubahan tujuannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pemeriksa pajak yaitu kepuasan kerja. Penelitian Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2001) menunjukkan adanya bukti empiris, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individual karyawan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Ostroff (1992) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi merasa lebih puas karena

mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Sedangkan karyawan yang kedudukannya rendah lebih besar kemungkinan untuk mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang dan tanggung jawabnya kecil. Karyawan yang berpendidikan tinggi tetapi kedudukannya rendah memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya. Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak? (2) Apakah profesionalisme memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak? (3) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemeriksa pajak (2) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pemeriksa pajak (3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja Pemeriksa Pajak.

Kinerja Pemeriksa Pajak diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk

menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja Pemeriksa Pajak merupakan kesuksesan yang dicapai seseorang dalam suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksudkan tersebut ukurannya tidak bisa disamakan dengan semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun untuk mencapai keseragaman dalam pelaksanaan, Kinerja Pemeriksaa Pajak di Indonesia diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Pajak nomor PER-9/PJ/2010 tanggal 1 Maret 2010 Tentang Standar Pemeriksaan Untuk Menguji Pemenuhan Kewajiban Perpajakan.

Beberapa standar pemeriksaan akan antara lain :

1. Pemeriksa Pajak harus melakukan persiapan yang baik sesuai dengan tujuan pemeriksaan dan juga pengawasan.
2. Pemeriksa pajak harus menentukan Luas Pemeriksaan
3. Pemeriksa pajak melakukan persiapan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data wajib pajak sesuai dengan data yang tersedia dan data lain yang relevan.
4. Pemeriksa pajak menyusun rencana pemeriksaan pajak, laporan hasil pemeriksaan pajak dan program pemeriksaan pajak.
5. Pemeriksa pajak melaksanakan pemeriksaan dengan mengacu pada Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan, Pedoman Pemeriksaan, dan Petunjuk Teknis Pemeriksaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Siagian (2002:83) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif. Fleishman dan Peters (1962), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Kartika (2011) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku

orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Profesionalisme

Nilai-nilai profesionalisme merupakan kombinasi atau gabungan dari integritas, disiplin, dan kompetensi. Integritas berkaitan dengan kualitas moral yang dituntut dari setiap aparat Ditjen Pajak yaitu jujur dan bersih dari tindakan-tindakan tercela serta senantiasa mengutamakan kepentingan negara. Disiplin berkaitan dengan ketaatan baik ketaatan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun ketaatan terhadap kerangka waktu yang telah ditetapkan. Nilai-nilai disiplin menuntut setiap aparat Ditjen Pajak untuk mematuhi sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menaati berbagai batasan waktu yang ditetapkan. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan atau penguasaan atas bidang tugas masing-masing. Nilai-nilai kompetensi menuntut setiap aparat Ditjen Pajak harus benar-benar menguasai bidang tugasnya serta mampu melaksanakan tugasnya dengan benar, efektif dan efisien.

Morrow dan Goetz (1988), menyatakan profesionalisme meliputi lima elemen : (1) *pengabdian pada profesi (dedication)* yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari pencerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisi sebagai tujuan

bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan totalitas adalah merupakan komitmen pribadi sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material, (2) *Kewajiban sosial (social obligation)* yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri, karena adanya pekerjaan tersebut, (3) *Kemandirian (autonomy demands)* yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain, (4) *Keyakinan terhadap peraturan profesi (belief in self regulation)*, yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya dan (5) *hubungan dengan sesama profesi (profesional community affiliation)* yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok – kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini. Melalui ikatan profesi ini, profesional membangun kesadaran profesinya. Walaupun indikator profesionalisme tersebut belum diuji secara luas, namun beberapa penelitian empiris mendukung bahwa profesionalisme adalah bersifat multidimensi walaupun tidak selalu identik untuk diterapkan pada anggota kelompok yang berbeda (Snizek, 1972; Kerr *et al.*, 1977, dan Bartol, 1979 seperti yang dikutip oleh Kalbers dan Forgaty, 1995).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan. Smith *et al* (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan faktor - faktor lingkungan kerja, seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Beberapa faktor lain yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah keamanan kerja, factor intrinsik dari pekerjaan, dan aspek sosial dalam pekerjaan. Faktor intrinsik mencakup ciri yang ada pada pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi keterampilan tertentu. Sedangkan aspek sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan,2000).

Hasil penelitian dari Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan, selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja auditor. Penelitian menurut Mariam (2009) juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan

dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. “Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak” (Kalbers dan Fogarty, 1995 dalam Herawaty dan Susanto, 2009).

Harrel, dkk. (1989) meneliti hubungan profesionalisme internal auditor dengan kinerja menduga bahwa internal auditor yang merupakan anggota *Institute of Internal Auditor* (IIA) akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor yang bukan anggota IIA. Hipotesis tersebut diuji dalam sebuah eksperimen yang menggunakan 58 internal auditor dari tiga buah bank sebagai subjek penelitian. Mereka menemukan bahwa profesionalisme yang diukur dengan keanggotaan profesi ikatan internal auditor memberikan pengaruh terhadap kinerja tugas yang tinggi. Sementara penelitian Sumardi (2001) secara umum menyimpulkan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan terhadap kinerja internal

auditor hanya satu dimensi profesionalisme saja yang tidak mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu dimensi kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*). Penelitian tersebut dilakukan terhadap auditor internal pemerintah (BPKP) seluruh Indonesia. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan. Smith *et al* (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang.

Banyak pendapat yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Albert dan Whetten, 1985 dalam Harti Budi Yanti, 1998). Penelitian yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian Harti Budi Yanti (1998) ditemukan korelasi yang signifikan antara kedua variabel

tersebut. Penelitian Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2001) menunjukkan adanya bukti empiris, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individual karyawan. Berdasarkan teori, pendapat dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemeriksa pajak

METODE PENELITIAN

Lokasi yang menjadi objek penelitian yaitu pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Pekanbaru, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan, dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Senapelan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah adalah pemeriksa pajak yaitu di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Pekanbaru, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan, dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Senapelan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 responden yang bertugas sebagai pemeriksa pajak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Penelitian Lapangan, yaitu pengumpulan data primer dengan cara memberikan surat yang berisikan pertanyaan kepada instansi terkait melalui peninjauan secara

langsung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu pemeriksa pajak (2) Penelitian Kepustakaan, data-data ini diperoleh dari buku-buku, jurnal, pencarian di internet dan instansi terkait serta referensi lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji validitas dan reliabilitas. Setelah dilakukan validitas dan reliabilitas, barulah diadakan pengujian pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan analisis regresi berganda.

Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional ini akan dijelaskan definisi variabel tersebut, indikator yang diukur, dan instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2012:146) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Alat ukur yang digunakan adalah *Skala Likert*. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen

1. Kinerja Pemeriksa Pajak

Kinerja pemeriksa pajak adalah hasil pencapaian atas program yang dilaksanakan oleh pemeriksa pajak serta evaluasi atas bagaimana program dilaksanakan melalui tata kelola manajemen yang baik.

Adapun indikator pemeriksa pajak yaitu :

- a. Menghindari duplikasi pekerjaan
- b. Menggunakan prosedur kerja yang efisien

- c. Mengkoordinir program kerja dengan baik
 - d. Kedisiplinan
 - e. Prestasi Pekerjaan
 - f. Pemeriksaan yang sehat dan praktis
- Indikator diatas yang telah digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu Eko Saputra.

Variabel Independen

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996). Terdiri dari empat indikator yaitu: hubungan antara atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai dan komunikasi.

2. Profesionalisme

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. "Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak.

Variabel Profesionalisme terdiri dari indikator: Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Pengalaman Kerja.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pada pekerjaannya dan merupakan suatu reaksi emosional yang dapat menimbulkan perasaan yang senang

atau tidak senang yang berhubungan dengan penghargaan.

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 3 indikator yaitu: kepuasan dengan gaji (*satisfaction with Pay*), kepuasan dengan Rekan Sekerja (*satisfaction with Co-Workers*), dan kepuasan dengan Pekerjaan Itu Sendiri (*satisfaction with Work Itself*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada Pemeriksa Pajak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan. Hasil survei kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan dari 56 kuesioner yang disebarakan, terdapat 45 kuesioner yang kembali.

Tabel 1
Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin:		
a. Laki-laki	45	100%
b. Perempuan	0	0
Total	45	100%
Umur:		
a. 25-30 tahun	11	24,4%
b. 31-35 tahun	7	15,6%
c. 36-40 tahun	12	26,7%
d. 41-45 tahun	10	22,2%
e. 46-50 tahun	5	11,1%
Total	45	100%
Tingkat Pendidikan:		
a. SMA / Sederajat	-	-
b. Diploma 1	-	-
c. Diploma 2	-	-
d. Diploma 3	17	37,8%
e. Strata-1 (S1)	23	51,1%
f. Strata-2 (S2)	5	11,1%
g. Strata-3 (S3)	-	-
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Olahan (2015)

Tabel 1 menjelaskan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir dan pekerjaan. Responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 45 atau 100% dan yang berjenis kelamin wanita tidak ada. Hal ini menggambarkan kondisi dimana Pemeriksa Pajak yang bekerja di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Pratama Pekanbaru senapelan didominasi oleh pria.

Responden yang berusia 25-30 tahun berjumlah 11 atau 24,4%, usia 31-35 berjumlah 7 atau 15,6%, usia 36-40 tahun berjumlah 12 atau 26,7%, usia 41-45 tahun berjumlah 10 atau 22,2 % dan 46-50 tahun berjumlah 5 atau 11,1%. Dilihat dari pendidikan terakhir responden D3 berjumlah 17 atau 37,8%, S1 berjumlah 23 atau 51,1%, S2 berjumlah 5 atau 11,1%. Hal ini membuktikan bahwa Pemeriksa Pajak didominasi oleh Pemeriksa Pajak yang berpendidikan S1.

Hasil Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, profesionalisme, kepuasan kerja dan kinerja.

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std.Devi ation
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	45	36.02	3.911
Profesionalisme (X ₂)	45	81.58	4.510
Kepuasan Kerja (X ₃)	45	34.20	4.197
Kinerja Pemeriksa Pajak (Y)	45	32.42	2.816
ValidN (listwise)			

Sumber : Data Olahan (2015)

Dari tabel 2 hasil dari semua variabel yaitu gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan kepuasan kerja disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka *mean*, dan standar deviasi.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Data

Penelitian ini terdiri dari 45 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ dengan alpha 0,05, *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53). Dalam penelitian ini $df = n - 2$ ($45 - 2$) = 43, sehingga didapat *r* tabel untuk df (45) = 0,294. Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*(α) dengan taksiran batasan minimal 0,6. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0,869
Profesionalisme	0,770
Kepuasan Kerja	0,885
Kinerja Pemeriksa Pajak	0,887

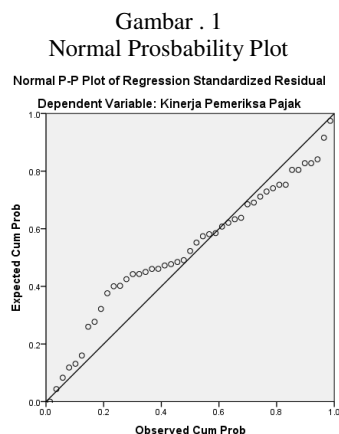
Sumber : Data Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 3 dari hasil uji reliabilitas diatas, semua variabel gaya kepemimpinan dengan

koefisien alpha 0,869, profesionalisme koefisien alpha sebesar 0,770 dan kepuasan kerja sebesar 0,885 yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal karena menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi hal ini dibuktikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu reliabel atau handal.

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Sumber: Data Olahan (2015)

Hasil uji pada gambar diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mendekati garis diagonal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,203	4,927
Profesionalisme	0,397	2,520
Kepuasan Kerja	0,158	6,348

Sumber: Data Olahan (2015)

Berdasarkan tabel variabel independen semuanya terbebas dari multikolinearitas ini terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan variabel independen memiliki nilai toleransi berada diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2013:110).

Tabel 5
Statistik Durbin –Watson

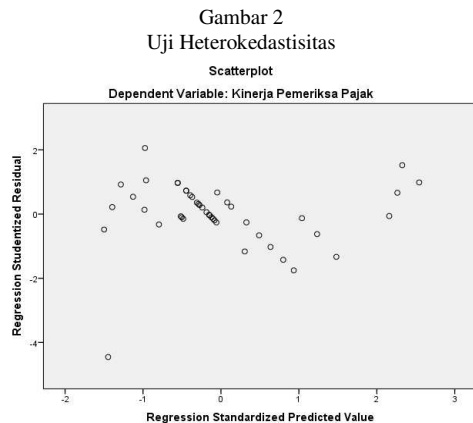
Durbin-Watson	N	Keterangan
1.657	45	Tidak terdapat Autokorelasi

Sumber: Data Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai d_{hitung} (*Durbin- Watson*) terletak antara -2 dan +2 = $-2 < 1,657 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan (2015)

Dari gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan model regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen dan dependen.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.225	3.409		0.653	0.518
Gaya Kepemimpinan	0.322	0.093	0.447	3.458	0.001
Profesionalisme	0.136	0.058	0.218	2.360	0.023
Kepuasan Kerja	0.218	0.099	0.325	2.215	0.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pemeriksa Pajak

Sumber : Data Olahan (2015)

Dari tabel 6 didapatkan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Pemeriksa Pajak

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Profesionalisme
 X_3 = Kepuasan Kerja
 e = Variabel Pengganggu (Error Term)

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pemeriksa pajak. Berikut akan dijelaskan dalam bentuk tabel.

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.850	1.089

Sumber : Data Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,850 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pemeriksa Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan, dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan kepuasan kerja sebesar 85% dan sisanya 15% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) dan Pembahasan

Berdasarkan data dari Tabel 6 diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
&= 45 - 3 - 1 : 0,05 / 2 \\
&= 41 : 0,025 \\
&= 2,020
\end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hasil Pengujian Hipotesis

H₁: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,458 > 2,020$ dan $\text{sig.t} (0,001) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tabitha Insani Maranatha (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pemeriksa pajak.

H₂: Profesionalisme Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,360 > 2,020$ dan $\text{sig.t} (0,023) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani (2010), Rikha Handayani dan Yusrawati (2013) yang menyatakan bahwa profesionalisme

berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh dan terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

H₃: Kepuasan Kerja Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,215 > 2,020$ dan $\text{sig.t} (0,032) < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nur Cahyani (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa pajak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pemeriksa Pajak.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu :

- 1) Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan

beberapa variabel lainnya baik berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal.

- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Semarang Barat*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Cahyani, Nur. 2007. *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kalbers, Lawrence P., dan Timothy J. Forgarty, 1995. "Professional and its consequences: a study of internal auditors, auditing" ; Journal of Practice and Theory, Vol 14 No.1: 64 – 86
- Bawazier, Fuad. 2011. Reformasi Pajak di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.8, No. 1 :1-12
- Rahmawati. 1997. "Hubungan Antara Profesionalisme Internal Auditor Dengan Kinerja, Kepuasan, Komitmen Dan Keinginan Untuk Pindah", Tesis Pasca Sarjana UGM.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simbolon, Tabitha Insani Maranatha. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan*. Jurnal. Universitas Udayana, Denpasar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor SE-07/PJ/2012.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar.

www.hukumonline.com